

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Abog. Alexis Medina Linares

Personal Profesional adscrito a la Investigación. Instituto de Derecho Comparado

CONTENIDO

- I.- Introducción
- II.- Concepto
- III.- Requisitos y Elementos
- IV.- Naturaleza Jurídica
- V.- Características
- VI.- Efectos del Contrato
- VII.- Clasificación
- VIII.-Bibliografía

I.- INTRODUCCION

De acuerdo con la Ley Orgánica del Trabajo encontramos que ella consagra una división dentro de los contratos de trabajo: Contrato Individual de Trabajo (el texto legal no usa el término Individual, como lo hacía la Ley derogada) y Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 1.133 del Código Civil define los contratos de la manera siguiente: El contrato es una convención entre dos o más personas para constituir, regular, transmitir, modificar o extinguir entre ellos un vínculo jurídico ⁽¹⁾. Visto de esta manera todo contrato es un acuerdo entre dos o más personas. El Contrato es una convención que produce efectos jurídicos. También se entiende el contrato como una fuente de obligaciones y correlativamente de derechos.

Las consecuencias del contrato de trabajo están sometidas a las disposiciones de la legislación laboral: lo que está pautado en el artículo 1° de la Ley de la materia: Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas del trabajo como hecho social ⁽²⁾.

En términos generales, el contrato de trabajo es una convención que tiene por objeto, en forma directa o indirecta, una prestación personal de servicio, el trabajo subordinado del ser humano y está regulado por el Derecho Laboral.

A los fines del Derecho Laboral, las relaciones entre el capital y el trabajo se dividen en individuales y colectivas. Dentro de esta división encontramos el Contrato Individual de Trabajo, que sería de una manera somera, aquel en el cual el asalariado es uno solo y su objetivo es la prestación personal de servicio por si misma. Este Contrato es al cual nos vamos a referir. En el Contrato Colectivo el sujeto trabajador se refiere a varios y su objeto inmediato lo constituye la forma como se desarrollará la prestación personal de servicio, ya no es servicio mismo, sino como se prestará.

II.- CONCEPTOS

Nuestra legislación laboral, no define de una manera precisa lo que es el Contrato Individual de Trabajo, como lo hacía la antigua Ley del Trabajo cuando separaba lo que era, en su título II, Capítulo III y IV, el Contrato Individual y el Contrato Colectivo. Es por ello que podemos decir que el legislador de la nueva Ley Orgánica del Trabajo se quiso referir a este Contrato cuando en el Título II, Capítulos I y II, en su artículo 67 establece que: "El Contrato de Trabajo es aquel mediante el cual una personase obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración"⁽³⁾; y el artículo 65 de la misma pauta que: "Se

presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste el servicio y quien lo reciba.⁽⁴⁾

Por esto, es como podemos darnos cuenta que el legislador se quiso referir al Contrato Individual de Trabajo cuando usa las palabras: "Una persona se obliga a prestar sus servicios" (Art. 67) y "Quien preste un servicio personal" (Art. 65).

Visto esto, de esta forma, podemos definir el Contrato Individual de Trabajo como lo hacía el Reglamento del Trabajo en la Agricultura y la Cría (ya derogado pero válido por su concepto) como:

"El contrato individual de trabajo es una convención entre un patrón y un trabajador, mediante el cual éste se obliga a ejecutar cualquier labor o servicio, bajo la dependencia del patrono o de la persona que él designe, a cambio del pago de un salario por el patrono o su encargado."⁽⁵⁾

El Contrato Individual de Trabajo, tuvo una importancia capital, pues, alrededor de dicha institución giran en un principio las normas que integran todo el Derecho Laboral, cuando actualmente no se requiere hablar de un Contrato de Trabajo, sino de relación de trabajo, aún cuando la Ley Orgánica utiliza ambas denominaciones. Es por ello que en un anterior proyecto de Reforma de la Ley del Trabajo, acogiendo ya las modernas tesis sobre relación individual de trabajo, da la siguiente denominación:

"Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma de denominación, es aquel por virtud del cual una persona presta a otra un servicio personal subordinado, mediante remuneración, sea cual fuere la forma o clase de ella. La prestación de su servicio personal subordinado y remunerado produce todos los efectos del contrato".⁽⁶⁾

Dentro de estos conceptos de Contrato Individual de Trabajos encontramos que el Dr. Rafael Caldera, considera como la más conveniente, la definición dada por el Proyecto de Código de Trabajo Venezolano de 1938, la cual establece:

"El Contrato Individual de Trabajo es una convención entre un patrono y un empleado u obrero por medio del cual estos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia de un patrono o de la persona que éste designe y mediante el pago, por el patrono, de un salario".⁽⁷⁾

El tratadista Rafael Mujica Rodríguez lo define así:

"Como el negocio jurídico existente entre un patrono y un trabajador, dirigido y condicionado por el Estado, mediante el cual el trabajador cumple una prestación de servicio subordinada y el patrón paga un precio como retribución".⁽⁸⁾

Eugenio Pérez Botija, lo define:

"Un acuerdo expreso o tácito por virtud del cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de la otra, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración".⁽⁹⁾

Analizadas las definiciones anteriores podemos dar una definición muy personal en los siguientes términos:

c) La subordinación

1) REQUISITOS

a) Capacidad:

La capacidad la podemos entender como aquella facultad para actuar válidamente por sí mismo, siendo la persona sujeto de derechos y obligaciones. La capacidad en nuestro Derecho Civil es un requisito indispensable y esencial en todo tipo de contrato para que tenga validez. Según Eloy Maduro Luyando se puede definir la capacidad como la medida de la aptitud de las personas en relación con los derechos y deberes jurídicos. Esa capacidad se ha clasificado por la doctrina en, capacidad de goce o capacidad jurídica o legal, que es la medida de la aptitud para ser titular de derechos o deberes; y capacidad de obra que es la medida de la aptitud de producir efectos jurídicos válidos mediante actos de propia voluntad.⁽¹²⁾

El Código Civil en su artículo 1143 establece: "Pueden contratar todas las personas que no estuviesen declaradas incapaces por la Ley.,,⁽¹³⁾ Entonces tenemos que la capacidad es la regla y la incapacidad es la excepción.

Vista así la capacidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, nos tocaría determinar en el ámbito del Derecho Laboral la capacidad, tanto del patrono como la del trabajador y las limitaciones que tiene la misma en la relación de trabajo. Así tenemos:

Capacidad del Patrón: Como ya se conoce, la ley considera al patrón o empleador como la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

Dentro de nuestra Legislación Laboral podemos notar que no se refiere a una capacidad específica del patrón, por lo que se debe suponer que la capacidad del patrono en el derecho laboral se rige por las normas de derecho común.

No obstante lo expuesto, existen determinadas disposiciones legales que en algunas circunstancias restringen la capacidad del patrono para contratar libremente trabajadores: Así tenemos el artículo 27 de la Ley Orgánica del Trabajo regula el número de extranjeros que puede tener dentro de su actividad comercial o industrial el patrono, cuando establece que el noventa por ciento por lo menos, tanto de empleados como de obreros al servicio de un patrono deben de ser venezolanos, cuando ocupe más de diez trabajadores; además sobre las remuneraciones del personal extranjero no debe exceder el veinte por ciento del total de la remuneración pagado a los trabajadores de una u otra categoría. Igualmente la ley prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, religión, filiación política o condición social. Y los patronos están obligados en la contratación de sus trabajadores a dar preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo, hasta el setenta y cinco por ciento de los trabajadores. Otras disposiciones es en caso de conflictos colectivos, que impiden al patrón despedir o trasladar a un trabajador, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo o tomar medidas contra él, por motivo de sus actividades legales en relación con un conflicto de trabajo; los cuales gozarán de inamovilidad mientras dura el conflicto; el patrón no puede contratar trabajadores para sustituir a los que se encuentran en dicho conflicto.

Si bien lo que hemos expuesto no constituye técnicamente una incapacidad, se limita la facultad para contratar libremente.

Capacidad del Trabajador: El trabajador es capaz de contratar al cumplir 14 años en empresas, establecimientos industriales, comerciales o mineras. Podemos notar que la

capacidad del trabajador nace al cumplir los catorce años, pero puede trabajar sin haberlos cumplido y siendo mayor de doce años por circunstancias debidamente justificadas, autorizado por el Instituto Nacional del Menor o por las autoridades del Trabajo, pero con la condición de que efectúen labores adecuadas a su estado físico y se le garantice su educación. Como hemos visto la capacidad nace a los catorce años, pero cuando el menor que tenga esa edad y sea menor de diez y seis, está realmente apto para desarrollar todas las labores enmarcadas en las disposiciones legales, pero, previa autorización de su representante legal. Otra limitación a la capacidad del trabajador está en que el menor de diez y seis años no podrá trabajar en espectáculos públicos, películas, teatro, radio, televisión y publicación de cualquier índole sin la autorización de su representante legal y del Instituto Nacional del Menor o en defecto de estos dos de la Inspectoría del Trabajo.

b) Consentimiento:

Uno de los requisitos indispensables para la formación de todo contrato es el consentimiento de las partes contratantes.

El Código Civil en su artículo 1.141 establece: "Las condiciones requeridas para la existencia del contrato son:

1) Consentimiento de las partes" ⁽¹⁴⁾

Cabanellas lo define como la manifestación de la voluntad conforme entre la oferta y la aceptación y uno de los requisitos esenciales exigidos por los códigos para la contratación ⁽¹⁵⁾

Maduro Luyando lo define como una manifestación de voluntad deliberada, consciente y libre, que expresa el acuerdo de un sujeto de derecho respecto a un acto externo propio o ajeno. ⁽¹⁶⁾

Para que el consentimiento sea válido no debe ser consecuencia de un error excusable o arrancado por violencia o sorprendido por dolo. El error puede ser de derecho o de hecho, la violencia que vicia el consentimiento debe ser tal que haga la impresión sobre una persona sensata y que pueda inspirarle justo temor de exponer su persona u otras personas o sus bienes, a un mal notable. El dolo (engaño, fraude, simulación, astucia, trampa o artificio) hace anulable el convenio, cuando de no haberse efectuado por un contratante o un tercero la parte no habría celebrado la convención.

En nuestra materia laboral, el consentimiento es un presupuesto sine qua non, para el establecimiento del contrato de trabajo. Es indispensable el consentimiento, además de la capacidad, tanto de parte del patrono de querer contratar al trabajador para que le preste sus servicios, como la de éste para poner a disposición de aquel su capacidad laboral. Pero este consentimiento estará sometido a otra cuestión fundamental lo cual veremos en la naturaleza jurídica de esta figura.

c) Objeto:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.141 del Código Civil para que exista -un contrato debe tener objeto que pueda ser materia de contrato y que deba ser posible, lícito, determinado o determinable, aquí vemos que dicho objeto es otro de los elementos necesarios para la existencia del contrato.

Algunos autores sostienen que el objeto no es propiamente un elemento del contrato sino un elemento de la obligación. Las condiciones y requisitos señalados por los artículos 1155 y 1156 del Código Civil son plenamente aplicables al objeto de la obligación y no al objeto del contrato.

En la materia se ha dicho que en los contratos individuales de trabajo el objeto, es la prestación de los servicios, es decir el trabajo.

d) Causa

Otros de los elementos o requisitos necesarios para la validez de los contratos es la causa lícita. Existe gran discusión entre los civilistas sobre la causa de los contratos: unos la niegan, otros la confunden con el objeto, con el consentimiento y hasta con la capacidad de los contratantes, según sus puntos de vista particulares.

El contrato individual de trabajo es bilateral o sinalagmático perfecto, es decir que ambas partes (patrono y trabajador) se obligan recíprocamente. Según H. Capitant, en los contratos bilaterales la causa de la obligación de cualquiera de las partes, es el cumplimiento de la otra de su obligación correlativa.⁽¹⁷⁾ En la compra-venta, por ejemplo, la causa es que se esté obligado a pagar el precio (comprador) y el hecho de la otra parte de estar obligada a transmitir la propiedad de la cosa vendida (vendedor)

Las obligaciones principales en el contrato individual de trabajo son: La del patrono, pagar el salario y la del trabajador, prestar el servicio. Aún cuando existe en materia laboral, para ambas partes, muchas obligaciones de gran importancia, éstas serán objeto de otro trabajo.

Nótese que hemos hablado de la causa de las obligaciones de los contratantes y no de la causa de los contratos. Para Caviello, la causa del contrato sería la relación, la vinculación, que existe entre las dos obligaciones y sus causas.⁽¹⁸⁾

2) ELEMENTOS

El contrato individual de trabajo requiere para su existencia, además de cuatro requisitos señalados y que son comunes a todo contrato, tres elementos específicos:

a) Prestación Personal del Servicio:

La prestación personal del servicio es el esfuerzo físico o intelectual, o también una combinación de los dos, que el prestador del servicio, de una manera personal, pone a disposición de su patrono. Esta prestación que hace el trabajador debe hacerla él de una manera muy personal, es decir la persona física y no la persona jurídica; no sucede lo mismo con la figura del patrono, ya que patrono puede ser una persona física o una persona jurídica. Es una prestación "Intuitu personae", lo cual analizaremos en el punto referente a los caracteres del contrato individual de trabajo.

b) La Remuneración:

Es el salario, la principal obligación del patrono, es decir, la contraprestación que recibe el trabajador al poner al servicio del patrono su fuerza de trabajo. La remuneración es libremente establecida por las partes como igualmente es todo aquello que éste reciba al realizar su labor. (Ver sobre salario Anuario N° 16 del Instituto de Derecho Comparado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Carabobo).

c) La Subordinación:

La subordinación es considerada como el elemento específico y más característico del contrato individual de trabajo. Nació como un concepto económico, ya que el trabajador dependía económicamente del patrono, para convertirse en un concepto jurídico.

Esta subordinación sólo puede apreciarse muchas veces por sus distintas manifestaciones, por determinadas circunstancias o hechos.

Se dice que existen tres grados o clases de subordinación: La económica, que en la práctica resulta de fácil apreciación, ya que como hemos dicho el trabajador depende económicamente del patrono; la técnica, cuya existencia es discutible, cuando quien presta el servicio se encuentra técnicamente subordinado al patrono; y la jurídica, cuando el trabajador se encuentra subordinado al patrón, a sus órdenes; instrucciones, vigilancia, disciplina, etc.

Dada la dificultad de señalar con precisión este elemento y la inferioridad económica en que el trabajador se encuentra frente al patrono, se justifica la presunción del artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo que establece "se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba".⁽¹⁹⁾ Esta es una presunción Iuris Tantum, es decir, que admite prueba en contrario, que puede ser desvirtuada; su principal valor consiste en invertir la carga de la prueba, o sea, la persona (trabajador) que presta un servicio personal no tendrá que probar que su contrato es de trabajo, sino que será el presunto patrono, el que recibe el servicio personal, quien tendrá que demostrar que esa convención no es un contrato de trabajo. Como el hecho negativo no puede probarse, el presunto patrono tendrá que probar algo positivo, o sea que la relación en estudio no es laboral porque le falta uno de los elementos característicos, lo que en la práctica se traduce en demostrar que el vínculo es de otra naturaleza jurídica.

En su libro "Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo", Rafael Mujica Rodríguez expone: "con respecto al elemento subordinación, diremos que la prestación de trabajo sola no basta; es necesario la prestación de trabajo subordinada a la dependencia directa del patrono. La subordinación tiene dos aspectos: uno material y otro jurídico. El material es estar bajo la dependencia del patrono, a tal punto de recibir sus órdenes y su vigilancia; en este sentido, patrono y trabajador se encuentran físicamente uno al otro, dictando órdenes el primero y cumpliendo dichas órdenes el segundo. La subordinación jurídica por regla general, la tiene el representante del patrono, y es quien actúa frente a los demás trabajadores. Caracteriza la subordinación jurídica el hecho de prestar servicios sin la vigilancia y control inmediato del patrono en provecho de éste; pero a la vez existe la responsabilidad del representante legal frente al patrono, aunque esta prestación de servicio no sea vigilada ni controlada diariamente por el patrono."⁽²⁰⁾

IV.- NATURALEZA JURIDICA

Se ha discutido mucho sobre la naturaleza jurídica del Contrato Individual de Trabajo; los civilistas tratan de explicarla con los elementos de que disponían en la teoría general de los contratos y así se habló de que era un contrato de Arrendamiento en el cual el trabajador arrendaba sus servicios; esta teoría es descartable, ya que la energía del trabajador es inseparable de su persona y que además, es algo que no está en su patrimonio para que pueda ser arrendado.

Se ha dicho que el trabajador vendía sus servicios, pero el trabajo es inseparable de la persona y la persona no se vende. Dentro de esta teoría no podría dar una explicación porque se le debe pagar al trabajador los días de descanso, las vacaciones, las indemnizaciones en los accidentes de trabajo, los días feriados o el pago por la terminación del vínculo contractual.

Otra teoría es referente al contrato de sociedad y esto no puede ser, pues el contrato de sociedad tiene como causa única el affectio societatis, lo que no existe en el contrato de trabajo. Además, en el contrato de sociedad los contratantes van a participar de una manera proporcional en los beneficios y pérdidas que obtengan en dicha sociedad; en el contrato de trabajo, el trabajador nunca corre con los riesgos de esa actividad mercantil, por lo cual nunca

sería responsable de las pérdidas que ocasione tal negocio y su participación en los beneficios está determinada por el concepto salario y sus correlativos y accesorios.

También se quiere asimilar el Contrato Individual de Trabajo con el mandato. Esto se descarta, pues el mandato se entiende para la ejecución de actos jurídicos; además, una vez conferido el mandato, el mandatario tiene absoluta libertad de acción dentro de los límites del mismo, es decir, facultades para actuar a su leal saber y entender, pero en el Contrato Individual de Trabajo, se entiende para prestar de manera permanente un servicio bajo la subordinación de su patrono.

No pudiendo con lo poco que hemos tratado, incluirse el Contrato Individual de Trabajo como una figura autónoma en el cuadro general de los contratos existentes, nace así la teoría de la relación de trabajo.

Antes que nada cabe señalar que el Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas para regularla venta o arrendamiento de la fuerza de trabajo, sino que es un estatus personal que tiende a elevar la existencia digna del hombre.

Con respecto al consentimiento, si bien es uno de los requisitos en dicho contrato, se observa que al no requerir el Contrato Individual de Trabajo, ninguna formalidad, deberá perfeccionarse por el solo consentimiento de las partes; no obstante es cuando comienza realmente la prestación personal de los servicios y no desde que las partes se pusieron de acuerdo, que es cuando se aplicarán todas las disposiciones de la legislación laboral. La realidad misma de prestación de servicios, es lo que origina la aplicación de las normas del Derecho Laboral, por ello el contrato de trabajo es un contrato realista. Se requiere solo que el trabajador quede enrolado en la empresa, para que se produzcan las consecuencias previstas en las normas de la legislación laboral; pues la prestación efectiva del servicio es el supuesto necesario para aplicar el Derecho del Trabajo. Visto así, al estar de acuerdo el patrono y el trabajador para hacer nacer un acuerdo de relación laboral y si uno de ellos incumple lo acordado se producirán consecuencias sometidas al derecho común: La parte que incumplió estará sujeta a acciones de responsabilidad civil, pero no se aplicarían las normas relativas al Derecho del Trabajo, ya que éste solo se aplicaría al comenzar el trabajador a prestar sus servicios al patrono.

En resumen, el Contrato Individual de Trabajo tiene una naturaleza jurídica propia, distinta a la de los demás contratos, caracterizada por elementos especiales, de los cuales el determinante es la subordinación.

V.- CARACTERISTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El Contrato Individual de Trabajo tiene las siguientes características:

- 1° Bilateral o sinalagmático;
- 2° Es a título oneroso;
- 3° Es conmutativo;
- 4° Es de tracto sucesivo;
- 5° Es intuitu personae;
- 6° No es formal o solemne.

1° Bilateral o sinalagmático:

Tiene un carácter bilateral, pues las dos partes, patrono y trabajador, se obligan recíprocamente el uno hacia el otro, creando de esa manera el nacimiento de obligaciones y derecho para los contratantes.

A la relación individual de trabajo, por lo tanto le son aplicables los principios sobre la excepción non adimpleti contractus (excepción de contrato no cumplido) y sobre la acción de rescisión.

2º A Título Oneroso:

Lo es, porque cada una de las partes recibe algo de la otra, cada una procura una utilidad de la otra, mediante la concesión de ventajas equivalentes; el trabajador pone sus energías a disposición del patrono y éste se obliga a pagar una remuneración o salario además de las prestaciones que puedan llamarse accesorias.

3º Es Conmutativo:

Es un contrato conmutativo, ya que son aquellos en los cuales las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas, de manera que cada una de ellas puede apreciar, el beneficio o la pérdida que le causa esa relación.

4º Es de tracto sucesivo:

Dentro de esta característica del Contrato Individual de Trabajo nos interesa referirnos a la distinción entre contratos momentáneos y contratos de tracto sucesivo: se comprende, bajo la primera denominación los contratos cuyos efectos se realizan en el acto mismo de su celebración; y bajo el nombre de contratos de tracto sucesivo, aquellos cuyos efectos por el contrario, se prolonguen en el tiempo. Son ejemplo del primero, en el derecho civil, el contrato de compra-venta y del segundo, el contrato de arrendamiento. Pues bien, la Relación Individual de Trabajo está incluida en el tipo de contrato de tracto sucesivo. Esta clasificación tiene gran importancia, pues permite resolver numerosas cuestiones, tales como la vigencia del Derecho del Trabajo por todo el tiempo que dure la prestación del servicio, algunos problemas de nulidad, etc.

5º Es Intuitu Personae:

El contrato es esencialmente personal del lado de quien presta el servicio. En cambio del lado del patrono puede cambiar, la sustitución de patrono no afecta el contrato de trabajo; para sus efectos el patrono sustituto será responsable solidariamente por un (1) año (Art. 90 de la Ley Orgánica) en concordancia con el Art. 61 de la misma ley, junto al patrono sustituido.⁽²¹⁾

6º No es formal o solemne:

Una vez que las partes estén de acuerdo, para establecer una relación de trabajo no se requiere de ninguna formalidad para su existencia o validez.

Nuestra Ley Orgánica establece en su art. 70 que el contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, pero ello no es una obligación, ya que el mismo artículo deja abierta la posibilidad de que pueda probarse su existencia como celebrado oralmente.⁽²²⁾

Dentro de esta característica podemos hablar de los contratos consensuales, que son aquellos que se perfeccionan con el consentimiento de las partes, que, si bien es una de las características del Contrato Individual de Trabajo, ya nos referimos a ello, cuando tratamos sobre su naturaleza jurídica.

VI. EFECTOS DEL CONTRATO

En todos los Contratos Individuales de Trabajo, todas las estipulaciones hechas por las partes, se incorporan las normas protectoras de la Legislación Laboral. Esto en razón del principio de irrenunciabilidad consagrado en el artículo 3 de la Ley Orgánica. Por ello se dice que la relación de trabajo comprende, prescindiendo de lo que hayan estipulado las partes, todas las normas que favorecen al trabajador.

Los efectos del Contrato Individual de Trabajo serían:

1. Al surgir la relación de trabajo se aplicarán desde ese mismo momento, todas las disposiciones establecidas en el Derecho del Trabajo.
2. De esa relación de trabajo entre las partes contratantes surgen obligaciones para ambas y vemos las principales como el prestar el servicio y pagar el salario. Atendiendo de una manera exclusiva a la vigente legislación laboral, el artículo 68 de la Ley establece que: "el contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad ⁽²³⁾ y el artículo 69 pauta: "Si en el contrato de trabajo, celebrado por un patrono y un trabajador, no hubiera estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:
 - a.- El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono; y
 - b.- La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.

Cuando la labor ordenada no sea, ajuicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla, siempre que no sea manifiestamente improcedente y no ponga en peligro al propio trabajador o a la actividad de la empresa, establecimiento o explotación del patrono, consignando ante éste o su representante su no conformidad, sin que el haber cumplido la orden implique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso".(24)

Dentro de esas obligaciones que nacen de la relación de trabajo encontramos entre las más importantes:

a) Obligaciones del trabajador frente al patrono:

I. Prestar el servicio en la forma y condiciones establecidas en el contrato.

II. La probidad en el trabajo.

III. Respeto y consideración al patrono y su familia. b) Obligaciones del patrón frente al trabajador:

I. Pagar al trabajador el salario que estipularon de una manera puntual.

II. Protección económica y resguardo de la salud y la vida del trabajador.

III. La probidad del patrón con el trabajador.

IV. Respeto y consideración a la persona del trabajador.

VII: CLASIFICACION

Nuestra legislación laboral clasifica los contratos de trabajo en: contrato de trabajo por tiempo indeterminado, contrato de trabajo por tiempo determinado y contrato de trabajo para una obra determinada.

Contrato por tiempo indeterminado:

Este contrato es el más común, es el celebrado sin ningún límite de tiempo; este contrato lo considera la Ley Orgánica como aquel en el cual no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca de vincularse a las otras dos clases de contratos.

Contrato por tiempo determinado:

Es aquel que tiene un plazo fijo, normalmente concluye con la expiración del término convenido. La Ley Orgánica del Trabajo establece que el contrato por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y podrá ser renovado y no perderá su condición específica cuando sea objeto de una prórroga. Pero en el caso de dos o más prórrogas, este contrato se considerará celebrado por tiempo indeterminado; y esto es, porque reiteradamente se ha establecido que cuando los contratos individuales de trabajo por tiempo determinado, se renuevan periódicamente sin variar su objeto, se considera que existe una única relación individual de trabajo ininterrumpidamente desde el día de la celebración del primer contrato; es decir, que todos los contratos a plazo fijo integran un solo contrato por un tiempo determinado. Y más aún, la ley vigente considera que si después de terminado el plazo acordado se interrumpe la prestación de servicio, se celebra después de un mes otro contrato de la misma forma, se considera hecho a tiempo indeterminado. En los contratos por tiempo determinado, el lapso que en el tiempo se puede contratar es de no más de un año para los obreros y de tres años para los empleados u obreros calificados.

Contrato para una obra determinada:

Este contrato termina con la conclusión de la obra. Es aquel en que los trabajadores son contratados para que presten sus servicios en la realización de determinada obra y no debe confundirse con el contrato de obra civil al cual no son aplicables las normas de Derecho Laboral. En este tipo de contrato, establece la legislación, que deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutar por el trabajador y ese contrato durará todo el tiempo que se requiera para la ejecución de la misma y esa conclusión se considerara cuando el trabajador termina con la parte que a él le corresponde dentro de la totalidad proyectada por el patrono. En este tipo de contrato se aplica igualmente, lo del contrato por tiempo determinado, en el sentido de que, si al mes siguiente se contrata al mismo trabajador para la ejecución de la misma obra, se considera que las partes se han querido obligar desde el inicio de la relación por tiempo indeterminado.

BIBLIOGRAFÍA

- √ Ley Orgánica del Trabajo. Distribuidora Escolar, S.A., 1991.
- √ ALFONSO GUZMÁN, Rafael. Didáctica del Derecho Laboral. Imprenta Universitaria U.C.V.
- √ MADURO LUYANDO, Eloy. Curso de Obligaciones. Editorial Sucre. 1989.
- √ MUJICA RODRIGUEZ, Rafael. Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo. Editorial La Torre. 1971.
- √ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A.; Madrid.
- √ G. CABANELLAS. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Buenos Aires.
- √ Revista Internacional del Trabajo O.I.T.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Artículo 1.133 Código Civil de Venezuela. Editorial La Torre, Caracas.
2. Artículo 1 Ley Orgánica del Trabajo. Distribuidora Escolar, S.A.

3. Artículo 67, Ley Orgánica del Trabajo.
4. Artículo 5. Ley Orgánica del Trabajo.
5. Reglamento del Trabajo en la Agricultura y la Cría.
6. Reforma Parcial de la Ley del Trabajo presentado al Congreso de la República.
7. Proyecto de Código del Trabajo Venezolano 1938 Congreso de la República.
8. Rafael Mujica Rodríguez. Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo. Editorial La Torre, 1971. Pág. 28. Caracas.
9. Eugenio Pérez Botija. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A. Madrid, Pág. 124.
10. Artículo 227 Ley Orgánica del Trabajo.
11. Artículo 70 Ley Orgánica del Trabajo.
12. Eloy Maduro Luyando. Curso de Obligaciones. Editorial Sucre, Páginas 451-452.- Caracas.
13. Artículo 1.143 Código Civil Venezolano. Editorial La Torre. Caracas.
14. Artículo 1.141 Código Civil Venezolano. Editorial La Torre. Caracas.
15. G. Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta, Pág. 334, Tomo I A-D República de Argentina.
16. Eloy Maduro Luyando. Curso de Obligaciones. Editorial Sucre, Pág. 443. Caracas.
17. Revista de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., año 75, No. 39, Pág. 41.
18. Revista de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., año 75, No. 39, Pág. 44.
19. Artículo 65 Ley Orgánica del Trabajo.
20. Rafael Mujica Rodríguez. Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo. Editorial La Torre. 1971, Pág. 76. Caracas.
21. Artículo 90 Ley Orgánica del Trabajo.
22. Artículo 70 Ley Orgánica del Trabajo.
23. Artículo 68 Ley Orgánica del Trabajo.
24. Artículo 69 Ley Orgánica del Trabajo.